

PENGADAAN GURU SEKOLAH DASAR DI YAYASAN HANG TUAH CABANG SURABAYA

Erni Susiyawati

Program Studi Manajemen Pendidikan, FIP, Unesa, ernisusiyawati@yahoo.co.id

Erny Roesminingsih

Program Studi Manajemen Pendidikan FIP, Unesa, erny_roes@yahoo.com

Abstrak: Keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dipengaruhi oleh kualitas guru di lembaga. Pengadaan guru mempunyai peran menyediakan guru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pengadaan guru sekolah dasar di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya terdiri dari rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan rekrutmen guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang meliputi sumber internal dan eksternal dan proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang meliputi seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan rancangan penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah cabang Surabaya adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh guru yang bermutu pada jenjang SD melalui rekrutmen dan proses seleksi guru; (2) pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya telah dilakukan sesuai dengan proses pengadaan yang terdiri dari rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh guru yang bermutu dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya; (3) rekrutmen guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah proses pencarian pelamar dari sumber internal dan eksternal. Proses pencarian pelamar dari sumber internal meliputi Kepala sekolah mencari pelamar, melakukan penilaian, merekomendasikan ke yayasan, yayasan menerima surat lamaran, dan melakukan instruksi. Proses pencarian pelamar dari sumber eksternal meliputi penerimaan surat lamaran, pengklasifikasian surat lamaran dan pengarsipan surat lamaran; (4) proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah tahap-tahap memilih dan menentukan pelamar yang akan diterima melalui serangkaian kegiatan yaitu seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi dengan memegang kriteria yang telah ditetapkan lembaga pada setiap tahapan; dan (5) Data rekrutmen dan seleksi pelamar yang telah diterima sebagai guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya diarsipkan di ruang Seksi Administrasi dan Logistik dan digunakan untuk analisis pengadaan guru SD berikutnya serta pembinaan karir guru.

Kata Kunci: *pengadaan guru, rekrutmen guru, seleksi guru*

Abstract: The success of education institution to increase education quality was affected by teacher quality in that institution. The procurement of teacher has role to provide competent teacher which was compatible with the institution need. The procurement of teacher in Hang Tuah Foundation Surabaya consisting of recruitment and selection. The research aim was to describe teacher recruitment of elementary school in Hang Tuah Foundation Surabaya consisting of internal and external sources and the process of elementary school teacher selection in Hang Tuah Foundation Surabaya consisting of administrative selection, interview, teaching test and the decision of selection. The research used qualitative approach with descriptive methods and research design was case study. Data collecting technique using interview, observation and documentation. Data analyzed by reduction data, data display, and data verification. Data validity checking by credibility, transferability, dependability and confirmability. The results of this research were (1) the teacher procurement of elementary school in Hang Tuah Foundation Surabaya was activity to get qualified teachers at elementary school through recruitment and selection process; (2) the teacher procurement of elementary school in Hang Tuah Foundation Surabaya has done in accordance with procurement process consisting of recruitment and selection to get qualified teachers to increase education quality of elementary school in Hang Tuah Foundation Surabaya; (3) teacher recruitment of elementary school in Hang Tuah Foundation Surabaya was the process of seeking applicant from internal and external source. Process of seeking applicant from the internal source involved the principal seek the applicant, conduct research, recommend to the foundation, the foundation received application letter, and conduct instruction. The process of seeking applicant from the external source involved application letter acceptance, application letter classification and application letter filing; (4) selection process of elementary school teacher in Hang Tuah Foundation Surabaya were the steps to choose and to decide the applicant who will be accepted through certain activity namely administrative selection, interview, teaching test and the decision of selection by holding fixed criteria in every steps; (5) recruitment data and applicant selection which was accepted as the elementary school teacher in Hang Tuah Foundation Surabaya filed in the room of administration and logistic and was used to analyze the procurement of elementary school teacher and actively teacher training.

Keywords: *teacher procurement, teacher recruitment, teacher selection*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak pendidikan yang memainkan peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sumber daya manusia pada bidang pendidikan terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah berpengaruh langsung dengan peserta didik dan menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Mulyasa (2007:42) menjelaskan bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tergantung pada pengelolaan guru sehingga diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia di sekolah. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Wukir (2013:52) terdiri dari pengadaan, pengembangan, pemberi kompensasi, integrasi dan pemeliharaan. Pengadaan guru menurut Wukir (2013:52) adalah kegiatan memperoleh guru yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan sekolah. Flippo (1961:5) mengemukakan pengadaan guru terdiri dari *"the determination of manpower requirements and their recruitment, selection and placement"*. Pengadaan guru yang dibahas dalam penelitian ini meliputi rekrutmen dan seleksi. Pengadaan guru yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah akan menghasilkan guru yang tidak hanya mengisi kekosongan dan mendapatkan guru untuk proses pembelajaran di sekolah saja, namun guru yang mempunyai dedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Pengadaan guru di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengadaan guru pada jenjang Sekolah Dasar (SD). Alasan pemilihan jenjang SD dalam pengadaan guru di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya pada penelitian ini juga dikarenakan SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya mempunyai mutu pendidikan yang baik. Mutu pendidikan SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya dapat dilihat dari prestasi akademik maupun non akademik peserta didik serta mutu lulusan. Prestasi-prestasi tersebut tidak terlepas dari kinerja guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya dalam memberikan pembelajaran yang bermutu. Hal ini menunjukkan kinerja guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang tinggi. Kinerja guru SD yang tinggi tidak terlepas dari kualitas guru yang diterima melalui pengadaan guru. Pengadaan guru menyediakan guru yang berkualitas sehingga dapat menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu.

Berdasarkan data di atas, peneliti melakukan penelitian tentang "Pengadaan Guru Sekolah Dasar di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya" dengan fokus penelitian yaitu: (1) rekrutmen guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang meliputi sumber internal dan eksternal; dan (2) proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya meliputi seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi. Tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan rekrutmen guru SD di

Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang meliputi sumber internal dan eksternal; dan (2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang meliputi seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi.

Flippo (1961:5) mendefinisikan pengadaan SDM adalah *"the obtaining of the proper kind and number of personnel necessary to accomplish organization goals"*. Ardana, dkk (2012:8) mendefinisikan pengadaan SDM adalah kegiatan memperoleh SDM yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan lembaga. Panggabean (2004:24) mendefinisikan pengadaan SDM adalah suatu proses yang terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi untuk memperoleh tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat bagi sebuah organisasi. Berdasarkan uraian di atas, pengadaan SDM adalah proses yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai sebuah organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang tepat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengadaan SDM yang dilakukan sekolah adalah pengadaan tenaga kependidikan. Pengadaan tenaga kependidikan menurut Minarti (2012:132) mendefinisikan pengadaan tenaga kependidikan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya. Sugiono, dkk (2010:195) mengungkapkan bahwa pengadaan tenaga kerja kependidikan dilakukan dalam jumlah dan kualifikasi yang tepat yaitu tenaga yang cukup, bekerja dalam bidangnya dan mampu pula mengembangkan dunia pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi guru dan tenaga administratif. Tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru pada jenjang SD. Pengadaan guru SD yang dilakukan oleh Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya terdiri dari proses rekrutmen dan seleksi guru.

Flippo (1961:159) mendefinisikan rekrutmen adalah *"the process of searching for prospective employees and stimulating and encouraging them to apply for jobs in an organizations"*. Simamora (2006:170) mendefinisikan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Berdasarkan uraian di atas, maka rekrutmen guru adalah proses yang dilakukan lembaga untuk mendapatkan calon guru yang potensial dalam jumlah yang cukup dan persyaratan yang layak sehingga lembaga dapat memilih pegawai yang benar-benar cocok dengan kebutuhan organisasi.

Proses rekrutmen menurut Wukir (2013:59) dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana sumber daya manusia seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Lembaga

selanjutnya dapat menentukan strategi dan metode rekrutmen. Menurut Mondy (2008:136) proses rekrutmen dilakukan melalui sumber internal dengan metode internal dan sumber eksternal dengan metode eksternal sehingga menghasilkan orang-orang yang direkrut.

Lembaga melakukan seleksi setelah melakukan rekrutmen. Seleksi menurut Mondy (2008:168) adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Stone (2005:187) mendefinisikan seleksi adalah *"the process of choosing from a group of applicants the best qualified candidate"*. Berdasarkan uraian di atas maka seleksi guru adalah proses memilih dan menentukan pelamar mana yang akan diterima oleh lembaga melalui serangkaian tahap-tahap khusus dengan kriteria yang telah ditetapkan lembaga untuk bekerja sebagai guru.

Proses seleksi menurut Rivai & Sagala (2010:161) adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Menurut Wukir (2013:60) tahapan pelaksanaan seleksi secara umum yaitu penerimaan aplikasi, proses penyaringan, interview, tes seleksi dan keputusan seleksi.

Pengadaan guru yang dilakukan melalui rekrutmen dan proses seleksi mempunyai kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Riduwan (2009:306) mengemukakan bahwa kerangka kerja MPMBS mempunyai kerangka kerja yang meliputi sumber daya, pertanggungjawaban, kurikulum, dan personil sekolah. Pertama, sumber daya. Sekolah harus mempunyai fleksibilitas dalam mengatur semua sumber daya sesuai dengan kebutuhan setempat. Kedua, pertanggungjawaban. Sekolah dituntut untuk memiliki akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun pemerintah. Ketiga, kurikulum. Sekolah bertanggung jawab mengembangkan kurikulum baik dari standar materi dan proses penyampaiannya. Keempat, personil sekolah. Sekolah bertanggung jawab dan terlibat dalam proses pengadaan guru dan pembinaan struktural staf sekolah. Jadi pengadaan guru merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini mendeskripsikan pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya secara rinci dan mendalam dengan fokus penelitian yaitu bagaimana rekrutmen dan proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan multisumber bukti yaitu beberapa informan dan dokumentasi. Hal ini akan membuat peneliti memperoleh sebanyak mungkin data mengenai pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Sehingga desain studi kasus dalam penelitian ini adalah mempelajari dan memahami secara langsung dan mendalam tentang pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yang meliputi rekrutmen dan proses seleksi guru SD.

Peneliti menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. Wawancara

dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Peneliti hanya menggunakan pedoman yang berupa garis-garis besar permasalahan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada 7 orang informan yaitu Kepala Bidang Pendidikan, Kepala Seksi Administrasi dan Logistik, staf Seksi Administrasi dan Logistik, Kepala SD Hang Tuah 1 Surabaya, Kepala SD Hang Tuah 3 Surabaya, Guru SD Hang Tuah 1 Surabaya dan guru SD Hang Tuah 3 Surabaya

Peneliti akan melakukan observasi partisipasi pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya akan tetapi tidak ikut dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pengadaan guru SD dalam yayasan tersebut. Observasi dilakukan sesuai dengan fokus penelitian untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Peneliti melakukan observasi rekrutmen guru SD dengan item observasi rekrutmen guru SD dari sumber internal melalui rekomendasi kepala sekolah dan rekrutmen guru SD dari sumber eksternal melalui pengolahan data pelamar.

Peneliti akan melakukan studi dokumentasi terkait pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya mengenai rekrutmen guru SD yang meliputi sumber internal yaitu rekomendasi kepala sekolah dan sumber eksternal yaitu pengolahan data pelamar, dan proses seleksi guru SD yang meliputi seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi dalam bentuk dokumen tertulis, gambar dan dokumen lainnya yang ditemui peneliti di lapangan.

Teknik analisis data menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2009:91) dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Peneliti melakukan reduksi data untuk memperoleh data penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian yaitu rekrutmen dan proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Data hasil reduksi disajikan dalam bentuk naratif yaitu berupa uraian dan dilengkapi dengan tabel, flowchart, grafik dan sejenisnya. Hal tersebut dilakukan agar data terorganisasi sehingga peneliti dapat memahami dan menarik kesimpulan mengenai data yang tersedia. Dengan demikian maka peneliti dapat merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Kesimpulan pada tahap awal penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berubah ketika tidak ditemukan data yang mendukung. Pada saat analisis data, kesimpulan yang masih kabur harus diverifikasi. Pemantapan dan pengecekan ulang simpulan dilakukan karena data dalam penelitian kualitatif selalu berkembang. Verifikasi data dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan yang kredibel.

Menurut Moleong (2012:324) pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik triangulasi dan *membercheck*. Peneliti melakukan triangulasi dengan

mengecek data melalui berbagai sumber data dan triangulasi teknik dengan mengecek data menggunakan teknik yang berbeda. Selanjutnya peneliti akan melakukan analisis dan menarik kesimpulan dari data yang tersedia untuk dimintakan kesepakatan (*membercheck*) dari berbagai sumber data. Transferabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyajikan data hasil penelitian dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis, lengkap dan mudah dipahami oleh pembaca. Selanjutnya pembaca dapat memutuskan mengaplikasikan hasil penelitian ini atau tidak di tempat lain. Dependabilitas dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Pengujian dependabilitas dilakukan oleh pembimbing (Dr. Erny Roesminingsih, M.Si) untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Untuk memenuhi standar dependabilitas, peneliti menyertakan semua hasil salinan wawancara dan catatan lapangan. Konfirmabilitas dilakukan dengan menguji hasil penelitian sesuai dengan proses yang dilakukan. Peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian dan ditunjukkan kebenarannya kepada informan untuk mengkonfirmasi kebenaran informasi yang telah didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan Hang Tuah Cabang melakukan rekrutmen guru SD untuk memperoleh calon guru SD dari sumber internal dan sumber eksternal. Mondy (2008:137) menjelaskan sumber-sumber perekrutan adalah tempat di mana para kandidat yang memenuhi syarat berada. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya melakukan rekrutmen sumber internal di mana pelamar berasal dari sekolah dan rekrutmen sumber eksternal di mana pelamar diperoleh dari kumpulan surat lamaran di yayasan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mondy (2008:137) bahwa sumber rekrutmen terdiri dari sumber internal dan sumber eksternal. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya melakukan rekrutmen sumber internal melalui rekomendasi Kepala sekolah karena sekolah dalam rangka MBS mempunyai kewenangan dalam mengelola sekolah. Proses rekrutmen guru SD sumber internal di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya yaitu pencarian pelamar, penilaian Kepala sekolah, rekomendasi ke yayasan, penerimaan surat lamaran dan aksi.

Pertama, pencarian pelamar. Kepala sekolah dapat mencari pelamar sendiri atau melalui guru yang mengajak temannya untuk mengajukan surat lamaran. Pelamar yang tertarik dapat membuat surat lamaran dengan format bebas dan diserahkan kepada guru. Guru akan memberikan surat lamaran ke Kepala sekolah.

Kedua, penilaian Kepala sekolah. Kepala sekolah menerima surat lamaran pelamar. Kepala sekolah memanggil pelamar ke sekolah untuk menilai kemampuan pelamar. Penilaian dilakukan dengan wawancara dan tes mengajar. Wawancara untuk mengetahui pengalaman mengajar, latar belakang pendidikan dan data pribadi. Tes mengajar dilakukan untuk mengetahui kemampuan pelamar dalam penguasaan materi, penguasaan kelas dan pemahaman karakter siswa.

Ketiga, rekomendasi ke yayasan. Jika Kepala sekolah memberikan penilaian baik, maka pelamar direkomendasikan ke yayasan. Kepala sekolah membuat surat permohonan pengajuan guru baru ke Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya dengan lampiran surat lamaran pelamar. Kepala sekolah membuat surat permohonan pengajuan guru baru untuk memberitahukan kepada yayasan bahwa sekolah membutuhkan guru baru. Kepala sekolah melampirkan surat lamaran yang telah dibuat pelamar ke sekolah sebagai rekomendasi Kepala sekolah ke yayasan untuk mengisi guru baru tersebut dengan pelamar sesuai dengan surat lamaran sehingga yayasan tidak perlu mencari pelamar yang lain. Kepala sekolah merupakan karyawan dalam struktur organisasi yayasan. Jadi metode rekrutmen sumber internal yang dilakukan Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah referensi karyawan. Menurut Mondy (2008:140) karyawan dalam organisasi menjadi perekrut bagi organisasi. Jadi Kepala sekolah dapat mencari pelamar yang dibutuhkan sekolah dan diajukan ke yayasan.

Keempat, penerimaan surat lamaran. Sekretaris menerima dan mendisposisi surat permohonan pengajuan guru baru ke Ketua Pengurus, Ketua Pengurus mendisposisi ke Kepala Bidang Pendidikan, Kepala Bidang Pendidikan mendisposisikan ke Kasi Minlog. Kasi Minlog membuat instruksi kepada Staf Minlog tentang apa yang harus dilakukan dengan surat tersebut. Staf Minlog menerima surat permohonan pengajuan guru baru dan mencatatnya ke dalam buku naskah masuk.

Kelima, aksi. Setelah dicatat dalam buku naskah masuk, Staf Minlog melakukan aksi sesuai dengan instruksi Kasi Minlog yang ditulis oleh Kasi Minlog pada lembar disposisi surat. Kasi Minlog memberikan instruksi untuk memanggil pelamar atau hanya mengarsipkan surat permohonan pengajuan guru baru.

Rekrutmen dari sumber eksternal dilakukan dengan menerima surat lamaran pelamar yang ingin melamar menjadi guru di sekolah di bawah naungan Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya tidak pernah membuka lowongan atau membuat iklan di media massa sehingga proses rekrutmen guru SD sumber eksternal di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya dilakukan dengan pengolahan data pelamar. Pengolahan data pelamar meliputi penerimaan surat lamaran, pengklasifikasian surat lamaran dan pengarsipan surat lamaran.

Tahap pertama yaitu penerimaan surat lamaran. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya menerima surat lamaran guru dari masyarakat umum. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya bersifat terbuka dalam menerima surat lamaran guru dari masyarakat umum. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto & Yuliana (2009:219) bahwa perekrutan dari sumber eksternal dilakukan dengan cara menerima lamaran-lamaran dan berlaku bagi semua masyarakat luas yang memenuhi persyaratan. Surat lamaran guru SD dari pelamar sumber eksternal di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya berasal dari perguruan tinggi dan guru yang telah bekerja di sekolah lain namun ingin menjadi guru SD di bawah naungan Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sofyandi (2008:104) bahwa sumber

rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, lembaga lain dan orang yang belum bekerja.

Pelamar bebas mengirimkan surat lamaran di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya meskipun yayasan tidak membutuhkan guru baru. Sofyandi (2008:104) metode rekrutmen eksternal yaitu iklan, agen tenaga kerja, *executive search firms*, hubungan dengan perguruan tinggi, magang, asosiasi profesional, referensi pegawai lama dan lamaran "tak diminta". Jadi Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya menggunakan metode lamaran "tak diminta" dalam rekrutmen guru sumber eksternal.

Pelamar mengirimkan surat lamaran melalui pos atau datang langsung ke yayasan membawa surat lamaran. Sekretaris menerima surat lamaran guru dan membuat ringkasan isi surat lamaran. Sekretaris mendisposisi ke Ketua pengurus, Ketua pengurus memberikan saran dan mendisposisikan ke Kepala Bidang Pendidikan, Kepala Bidang Pendidikan memberikan arahan dan mendisposisi ke Kasi Minlog, dan Kasi Minlog memberikan instruksi ke Staf Minlog. Staf Minlog mencatat surat lamaran guru dari pelamar eksternal ke dalam jurnal lamaran.

Tahap kedua yaitu pengklasifikasian surat lamaran. Staf Minlog melakukan klasifikasi surat lamaran berdasarkan guru kelas yaitu S1 PGSD dan guru mata pelajaran untuk mempermudah pencarian surat lamaran ketika sekolah membutuhkan guru dengan kualifikasi tertentu. Staf Minlog mengklasifikasikan surat lamaran guru SD yang masuk berdasarkan guru kelas yaitu S1 PGSD dan guru mata pelajaran.

Tahap ketiga yaitu pengarsipan surat lamaran. Staf Minlog mengarsipkan surat lamaran berdasarkan klasifikasi surat lamaran guru dengan dimasukkan dalam ordner sesuai dengan klasifikasi tersebut. Surat lamaran dimasukkan dalam ordner S1 PGSD dan guru mata pelajaran. Ordner yang berisi surat lamaran tersebut kemudian ditata dalam rak di ruang Seksi Minlog. Staf Minlog membuang surat lamaran guru ketika surat lamaran guru telah banyak dan menumpuk dengan jangka waktu tiga sampai lima tahun dari tahun penerimaan surat.

Proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya terdiri dari seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai & Sagala (2010:161) yang mendefinisikan proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya melakukan seleksi administratif, wawancara, dan tes mengajar untuk menghasilkan keputusan seleksi guru yang tepat dalam memperoleh guru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Tahap pertama dalam proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah seleksi administratif. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya melakukan seleksi administratif untuk mendapatkan calon guru yang terbaik. Seleksi administratif dilakukan oleh Kasi Minlog dan Staf Minlog terhadap surat lamaran pelamar. Hal ini sesuai dengan pendapat Sunyoto

(2012:107) bahwa pengisian formulir dapat juga digunakan sebagai alat penyaringan untuk menghasilkan penilaian umum.

Tahap kedua dalam proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah wawancara. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya melakukan wawancara untuk mengetahui fisik pelamar dan aspek psikologis pelamar. Hal ini sesuai dengan Sastrohadiwiryo (2005:158) yang mendefinisikan wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan untuk mencari dan mendapatkan bahan yang lebih mendalam mengenai motif yang menjadi keyakinannya, apa yang menjadi harapan, cita-cita, ciri-ciri khusus dan yang sejenisnya. Yayasan melakukan wawancara kepada satu pelamar yang dianggap terbaik dari kumpulan pelamar yang ada di yayasan. Wawancara dilakukan oleh Kabiddik dan Kasi Minlog. Wawancara dilakukan secara sendiri-sendiri yaitu wawancara satu lawan satu. Menurut Mondy (2008:190) wawancara dapat dilakukan dengan wawancara satu lawan satu, wawancara kelompok, wawancara dewan dan wawancara banyak pihak. Proses wawancara yang dilakukan Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya dilakukan dengan pewawancara mempelajari surat lamaran pelamar, menciptakan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman, memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pelamar sesuai dengan pedoman, memberikan arahan kepada pelamar mengenai proses selanjutnya setelah wawancara dan mengisi form penilaian wawancara. Hal ini sesuai dengan proses wawancara Menurut Rivai & Sagala (2010:174) terdiri dari persiapan wawancara, penciptaan hubungan, pertukaran informasi, penghentian, dan evaluasi.

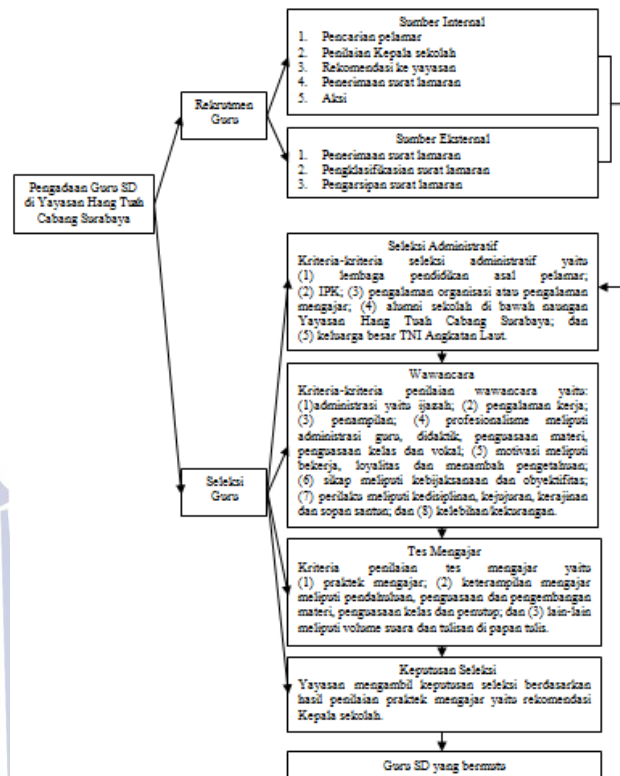
Pewawancara memberikan penilaian sesuai dengan form penilaian wawancara. Form penilaian wawancara atau hasil wawancara calon guru berisi kriteria yaitu: (1) administrasi yaitu ijazah; (2) pengalaman kerja; (3) penampilan; (4) profesionalisme meliputi administrasi guru, didaktik, penguasaan materi, penguasaan kelas dan vokal; (5) motivasi meliputi bekerja, loyalitas dan menambah pengetahuan; (6) sikap meliputi kebijaksanaan dan obyektifitas; (7) perilaku meliputi kedisiplinan, kejujuran, kerajinan dan sopan santun; dan (8) kelebihan/kekurangan.

Tahap ketiga dalam proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah tes mengajar. Sunyoto (2012:11) menjelaskan macam-macam tes seleksi yaitu (1) tes psikologis yang merupakan berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi; (2) tes pengetahuan yaitu bentuk tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki pelamar yang sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan; dan (3) tes performa yaitu bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya melakukan tes performa berupa tes mengajar untuk mengetahui kemampuan calon guru dalam mengajar di kelas.

Kepala sekolah dapat melibatkan guru untuk memberikan pertimbangan dalam melakukan penilaian tes mengajar calon guru. Kepala sekolah memberikan penilaian dengan mengisi form penilaian tes mengajar dari yayasan yaitu hasil penilaian praktek mengajar yang berisi kriteria-kriteria bagi kepala sekolah dalam memberikan penilaian. Kriteria penilaian tes mengajar yaitu (1) praktek mengajar; (2) keterampilan mengajar meliputi pendahuluan, penguasaan dan pengembangan materi, penguasaan kelas dan penutup; dan (3) lain-lain meliputi volume suara dan tulisan di papan tulis.

Tahap keempat dalam proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah keputusan seleksi. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah pihak yang menentukan pengambilan keputusan seleksi guru berdasarkan hasil penilaian praktek mengajar yaitu pada rekomendasi dari Kepala sekolah apakah guru tersebut dapat ditempatkan di sekolah yang bersangkutan. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya memberikan keputusan seleksi segera setelah hasil penilaian praktek mengajar dari sekolah diterima yayasan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2008:151) bahwa hal penting yang diperhatikan dalam keputusan seleksi adalah pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut untuk menjaga citra positif organisasi. Pelamar yang diterima untuk bekerja di sekolah di bawah naungan Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya akan dihubungi oleh Kasi Minlog atau Staf Minlog. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya akan menerbitkan surat tugas yang berarti pelamar diterima menjadi Calon Guru Tidak Tetap (CGTT).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat diagram konteks Pengadaan Guru Sekolah Dasar di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya sebagai berikut.



Gambar 1 Pengadaan Guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya

Diagram konteks di atas menggambarkan pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Pengadaan guru SD dilakukan dengan melakukan rekrutmen dan seleksi guru. Rekrutmen guru SD dilakukan melalui dua sumber yaitu sumber internal dan eksternal. Rekrutmen guru sumber internal dilakukan dengan pencarian pelamar, penilaian Kepala sekolah, rekomendasi ke yayasan, penerimaan surat lamaran dan aksi. Rekrutmen guru sumber eksternal dilakukan dengan penerimaan surat lamaran, pengklasifikasi surat lamaran dan pengarsipan surat lamaran.

Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya setelah melakukan rekrutmen guru baik berasal dari sumber internal dan eksternal, selanjutnya akan melakukan seleksi administrasi. Seleksi administrasi dilakukan dengan memperhatikan kriteria-kriteria yaitu (1) lembaga pendidikan asal pelamar; (2) IPK; (3) pengalaman organisasi atau pengalaman mengajar; (4) alumni sekolah di bawah naungan Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya; dan (5) keluarga besar TNI Angkatan Laut. Pelamar yang lolos seleksi administrasi akan melakukan ke proses seleksi berikutnya yaitu wawancara. Wawancara dilakukan dengan memperhatikan kriteria-kriteria yaitu (1) administrasi yaitu ijazah; (2) pengalaman kerja; (3) penampilan; (4) profesionalisme meliputi administrasi guru, didaktik, penguasaan materi, penguasaan kelas dan vokal; (5) motivasi meliputi bekerja, loyalitas dan menambah pengetahuan; (6) sikap meliputi kebijaksanaan dan obyektifitas; (7) perilaku meliputi kedisiplinan, kejujuran, kerajinan dan sopan santun; dan (8) kelebihan/kekurangan. Pelamar selanjutnya akan melakukan tes mengajar di sekolah. Penilaian dilakukan oleh Kepala sekolah dengan kriteria

penilaian yaitu: (1) praktek mengajar; (2) keterampilan mengajar meliputi pendahuluan, penguasaan dan pengembangan materi, penguasaan kelas dan penutup; dan (3) lain-lain meliputi volume suara dan tulisan di papan tulis. Kepala sekolah akan mengirimkan hasil penilaian praktek mengajar ke Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya. Yayasan mengambil keputusan seleksi berdasarkan hasil penilaian praktek mengajar yaitu rekomendasi Kepala sekolah. Pengadaan guru SD yang dilakukan dengan rekrutmen dan seleksi guru di atas akan membuat Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya memperoleh guru SD yang bermutu.

PENUTUP

Simpulan

1. Pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah cabang Surabaya adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh guru yang bermutu pada jenjang SD melalui rekrutmen dan proses seleksi guru.
2. Pengadaan guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya telah dilakukan sesuai dengan proses pengadaan yang terdiri dari rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh guru yang bermutu dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya.
3. Rekrutmen guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah proses pencarian pelamar dari sumber internal dan eksternal. Proses pencarian pelamar dari sumber internal meliputi Kepala sekolah mencari pelamar, melakukan penilaian, merekomendasikan ke yayasan, yayasan menerima surat lamaran, dan melakukan instruksi. Proses pencarian pelamar dari sumber eksternal meliputi penerimaan surat lamaran, pengklasifikasian surat lamaran dan pengarsipan surat lamaran.
4. Proses seleksi guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya adalah tahap-tahap memilih dan menentukan pelamar yang akan diterima melalui serangkaian kegiatan yaitu seleksi administratif, wawancara, tes mengajar dan keputusan seleksi dengan memegang kriteria yang telah ditetapkan lembaga pada setiap tahapan.
5. Data rekrutmen dan seleksi pelamar yang telah diterima sebagai guru SD di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya diarsipkan di ruang Seksi Administrasi dan Logistik dan digunakan untuk analisis pengadaan guru SD berikutnya serta pembinaan karir guru.

Saran

1. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya menetapkan format standar surat lamaran untuk memudahkan yayasan dalam melakukan seleksi administratif, yayasan mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan memudahkan pelamar.
2. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya membuat kesepakatan awal dengan pelamar sehingga jika terjadi kesalahan maka pelamar tidak bisa menyalahkan yayasan secara sepihak.
3. Pewawancara mengisi hasil wawancara calon guru secara lengkap berdasarkan perannya sehingga hasil

wawancara calon guru dapat memberikan pengertian yang jelas mengenai penilaian pewawancara terhadap pelamar.

4. Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya menetapkan pedoman penilaian yang menjadi panduan bagi pewawancara dan Kepala sekolah dalam memberikan penilaian. Pedoman penilaian berisi rentang nilai, deskripsi dan kriteria-kriteria pemberian nilai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, Maimunah. 2008. *Human Resource Management: Principles and Practices*. New York: Oxford University Press.
- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana, Lia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Flippo, Edwin B. 1961. *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Mulyana, Deddy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rebore, Ronald W. 2004. *Human Resources Administration in Education: A Management Approach*. United States: Pearson Education.
- Riduwan. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono, dkk. 2010. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Bintang.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yin, Robert K. 2012. *Studi Kasus: Desain & Metode*. Jakarta: Rajawali Pers.



UNESA

Universitas Negeri Surabaya